

УДК 378.147:376.1
ББК 4448.44

DOI 10.26170/2079-8717_2021_03_23
ГРНТИ 14.29.01; 14.35.07

Код ВАК 13.00.08; 13.00.03

Донгаузер Елена Викторовна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620017, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26; e-mail: donga-elena@yandex.ru

Гаспарович Елена Олеговна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; 620075, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Ленина, 51; e-mail: geol605@yandex.ru

Бао Луси,

аспирант кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620017, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26; e-mail: liuxue2020@mail.ru

Ли Цзэюй,

студент 4 курса кафедры управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; 620075, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Ленина, 51; e-mail: 3283966@qq.com

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
УНИВЕРСИТЕТА В ВОПРОСАХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МАГИСТРАНТОВ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: корпоративная культура; социальная ответственность; высшие учебные заведения; профессиональная социализация; магистратура; студенты с ограниченными возможностями здоровья; ОВЗ; ограниченные возможности здоровья.

АННОТАЦИЯ. В статье раскрывается проблема использования потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в вопросах профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Цель исследования – выделить потенциал корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении проблем профессиональной социализации магистрантов с ОВЗ. В качестве методологического обоснования представлены ведущие тренды деятельности университета по реализации проекта функционирования доступной образовательной среды для магистрантов с ОВЗ средствами университетской корпоративной культуры. Подчеркивается значение деятельности профессорско-преподавательского состава университета в осуществлении: профессиональной подготовки магистрантов с ОВЗ в контексте их профессиональной социализации совместно с адаптацией к образовательной среде вуза; программы социально-психологического сопровождения лиц с инвалидностью в вузе; программы медико-реабилитационного сопровождения магистрантов с ОВЗ. Представлена работа «Центра инклюзивного образования УрФУ», обеспечивающего создание и улучшение условий для обучения и профессиональной социализации лиц с ОВЗ. Методами исследования стали анализ, обобщение и синтез: научной и методической литературы по проблеме исследования и практики функционирования «Центра инклюзивного образования УрФУ». Новизна исследования заключается в комплексном изучении потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в вопросах профессиональной социализации магистрантов с ОВЗ посредством создания доступной образовательной среды. Практическая и теоретическая значимость результатов: для вуза федерального уровня решение исследуемой проблемы играет особую роль: являясь социальным институтом, доступ к которому должен иметь каждый, он тем самым выполняет одну из основных функций и действует, согласно законам РФ. Анализ деятельности УрФУ показал значимость использования потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета для решения вопросов профессиональной социализации магистрантов с ОВЗ. Раскрыты возможности получения людьми с ОВЗ образования в данном вузе в индивидуальном порядке с применением: дистанционных технологий, индивидуальных программ, траекторий, графиков обучения.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Донгаузер, Е. В. Корпоративная культура и социальная ответственность университета в вопросах профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья / Е. В. Донгаузер, Е. О. Гаспарович, Бао Луси, Ли Цзэюй. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2021. – № 3. – С. 195-203. – DOI: 10.26170/2079-8717_2021_03_23.

Dongauzer Elena Viktorovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Gasparovich Elena Olegovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Bao Lucy,

Postgraduate Student of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Li Zeyu,

4th year Student of Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

CORPORATE CULTURE AND SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE UNIVERSITY IN ISSUES OF PROFESSIONAL SOCIALIZATION MASTER'S DEGREE STUDENTS WITH DISABILITIES

KEYWORDS: corporate culture; social responsibility; higher education institutions; professional socialization; magistracy; students with disabilities; disabilities.

ABSTRACT. The article reveals the problem of using the potential of corporate culture and social responsibility of the university in matters of professional socialization of master's degree students with disabilities. The purpose of the study is to highlight the potential of corporate culture and social responsibility of the university in solving the problems of professional socialization of master's degree students with disabilities. As a methodological substantiation, the leading trends in the activities of the university on the implementation of the project of the functioning of an accessible educational environment for master's degree students with disabilities by means of university corporate culture are presented. The importance of the activities of the teaching staff of the university is emphasized in the implementation of: professional training of master's degree students with disabilities in the context of their professional socialization together with adaptation to the educational environment of the university; programs of social and psychological support for persons with disabilities at the university; programs of medical and rehabilitation support for master's degree students with disabilities. The work of the "Center for Inclusive Education of the Ural Federal University" is presented, which ensures the creation and improvement of conditions for training and professional socialization of persons with disabilities. The research methods were analysis, generalization and synthesis: scientific and methodological literature on the problem of research and practice of functioning of the "Center for Inclusive Education of the Ural Federal University". The novelty of the research lies in the comprehensive study of the potential of the corporate culture and social responsibility of the university in matters of professional socialization of master's degree students with disabilities through the creation of an accessible educational environment. Practical and theoretical significance of the results: for a federal university, solving the problem under study plays a special role, being a social institution that everyone should have access to, thereby performing one of the main functions and acting in accordance with the laws of the Russian Federation. Analysis of the activities of Ural Federal University proved the importance of work on the formation of corporate culture and social responsibility of the university for the professional socialization of master's degree students with disabilities. The possibilities of obtaining education by people with disabilities in this university on an individual basis using: distance technologies, individual programs, trajectories, training schedules are revealed.

FOR CITATION: Dongauzer, E. V., Gasparovich, E. O., Bao, Lucy, Li, Zeyu (2021). Corporate Culture and Social Responsibility of the University in Issues of Professional Socialization Master's Degree Students with Disabilities. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 3, pp. 195-203. DOI: 10.26170/2079-8717_2021_03_23.

Введение. В современной педагогической науке и практике исследованию вопросов создания доступной среды для людей с ограниченными возможностями здоровья уделяется большое внимание. В Российской Федерации выделяются значительные средства на поддержку, адаптацию, профессиональную социализацию лиц с ОВЗ. «Стратегическая цель российской образовательной политики – формирование достойной жизненной перспективы для каждого ...» [14, с. 132]. Актуальным становится «...современный уровень развития общества, который требует от представителя любой профессии мобильности профессиональных функций, способности гибко адаптироваться к новым, современным условиям и технологиям. В данном контексте целью современной системы высшего образования становится подготовка высокоорганизованного, предприимчивого, профессионально мобильного гражданина – специалиста с развитым чувством ответственности, опытом личной и общественной жизни, способного активно участвовать в преобразовании раз-

личных сфер производства, творчески использовать научные знания для решения профессиональных задач, проявлять инициативу при принятии решений, рассматривая их через призму общечеловеческих морально-этических ценностей» [13, с. 204].

«На сегодняшний день существует ряд острых как социальных, так и педагогических проблем, связанных с доступностью получения высшего образования инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья. Именно поэтому необходимость создания и расширения единого доступного пространства для получения высшего образования лицами с ограниченными физическими возможностями посредством адаптации условий к потребностям имеет большую значимость» [7, с. 137].

Это диктует решение многих вопросов в контексте проблем будущего профессионального пути выпускников вуза с ограниченными возможностями здоровья. Однако сохраняются вопросы создания доступной среды в системе профессиональной подготовки в целом и в вузах, в частности. Имен-

но корпоративная культура и социальная ответственность вуза играют значимую роль в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ОВЗ. В итоге реализуются два актуальных тренда. Один тренд – решение важной государственной задачи: с помощью своих социальных институтов оказывать поддержку, помощь, адаптацию, профессиональную социализацию граждан с ОВЗ. Отсюда реализация студентами с ОВЗ процесса получения высшего образования в магистратуре становится важнейшим условием их успешной профессиональной социализации, обеспечивая полноценное участие в общественной жизни, успешную профессионализацию и эффективную самореализацию в социальной и профессиональной деятельности.

Второй тренд – выполнение на местах важной государственной задачи оказания поддержки, помощи, адаптации, профессиональной социализации граждан с ОВЗ, в частности в крупных федеральных университетах создание доступной среды для обучения студентов магистратуры с ограниченными возможностями здоровья. Для реализации указанного тренда каждый вуз решает ряд актуальных вопросов: определение уровня эффективности корпоративной культуры университета в вопросах профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья; выявление степени результативности реализации программ социальной ответственности университета перед социумом в целом и магистрантами с ОВЗ по их профессиональной социализации, конкурентоспособности на рынке труда и последующее успешное трудоустройство.

Новизна исследования заключается в комплексном изучении потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья посредством создания доступной образовательной среды. Для высшего учебного заведения федерального уровня этот аспект играет особую роль, поскольку он является социальным институтом, доступ к которому должен иметь каждый гражданин, согласно законам Российской Федерации.

Теоретическое обоснование потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья. Изучению вопросов профессиональной социализации граждан с ОВЗ посвящены исследования психологов, социологов, специалистов в области управ-

ления персоналом. Поиск решения проблемы производится авторами на различных уровнях: государственном, социальном и управленческом. *Государственный уровень* решения проблемы отражается в нормативных и правовых документах по поддержке, сопровождению, адаптации, профессионализации граждан с ОВЗ, утвержденных на уровне законодательства РФ. *Социальный уровень* рассмотрения изучаемого вопроса отражается в работах: А. Э. Капитонова, Э. А. Капитонова и других ученых, рассматривающих «популяризацию исследований корпоративной культуры через PR» [11]; Д. С. Ведиховой, Р. Н. Жаворонкова и других, посвященных «развитию инклюзивного образования в России» [2], а также «мерах, которые необходимо принять государству для реализации положений Конвенции об образовании» [9]. *Управленческий уровень* решения задачи отражен в работах практиков:

- освещены «вопросы отбора и устройство в образовательное учреждение людей с ограниченными возможностями здоровья» [1] (Н. П. Артющенко и другие), «гендерные аспекты исследования» [19, с. 992] (Е. О. Гаспарович, Ю. А. Токарева, А. Г. Токарев и другие);

- исследованы процесс «социально-психологической адаптации студентов с ограниченными возможностями здоровья и развития толерантности по отношению к ним» [5] (Л. С. Гладилина, Е. В. Донгаузер и другие); «потенциал организационной культуры регионального вуза: особенности и возможности развития» [15] (О. А. Сазыкина, А. Н. Кошев и другие);

- развиваются и применяются «современные технологии в инклюзивном образовании» [8; 10] (П. Р. Егоров, С. Г. Жиркова, Е. В. Ускова и другие);

- изучена «социальная ответственность как часть бренда работодателя» [12] (Д. Г. Кучеров и другие).

Теоретическое многообразие работ лишь отчасти раскрывает проблему и дает теоретическое обоснование. Данное практическое исследование, опираясь на теоретическое обоснование, представляет комплексный подход к выявлению возможностей корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья.

Первоначально важно обратиться к статистическим данным, представленным Федеральной службой государственной статистики на 2020 год. В Российской Федерации количество граждан работоспособного возраста, имеющих особенности здоровья, увеличивается на 2,4% ежегодно, и на данный

момент в России около 11 млн людей с ограниченными возможностями, только в Москве проживает более 1,3 млн инвалидов. В том числе свыше 16 тыс. – слепые и слабовидящие; 7 тыс. – глухие и слабослышащие; более 21 тыс. составляют инвалиды по патологии опорно-двигательного аппарата; 6,2 тыс. – инвалиды с ДЦП и только незначительная часть из них социально адаптирована и трудоустроена. Востребованность поиска путей практического решения проблемы не вызывает сомнения.

Согласно законодательству Российской Федерации было введено разграничение понятий: «лицо с ограниченными возможностями здоровья», «инвалид». Таким образом, гражданину, имеющему официальный статус «инвалид», не требуется особых гарантий реализации права на образование, а лицо с ОВЗ, не признанное в законном порядке инвалидом, претендует на выполнение особых образовательных потребностей (например, возможность обучения в вузе по адаптированной программе). «Лица с ограниченными возможностями здоровья» представляют собой категорию граждан, чья жизнедеятельность характеризуется какими-либо ограничениями или отсутствием способности полноценно осуществлять деятельность, считающуюся осуществимой человеком определенного возраста.

Выделяют следующие ограничения по здоровью: «временные или постоянные; прогрессирующие и регрессивные» [2, с. 40].

Анализ специализированной литературы выявил следующие различия в определении категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья. Выделим отдельные категории граждан. Например, граждане с нарушениями интеллекта, т. е. умственно отсталые лица; граждане с задержкой психического развития; граждане с нарушениями опорно-двигательного аппарата; граждане с нарушениями речи, зрения, слуха; граждане с множественными нарушениями здоровья и другие.

Государственная политика в сфере поддержки, профессиональной социализации лиц из рассматриваемых выше категорий граждан возможна в условиях университетов. Целью данного процесса является создание условий и предоставление возможности получения ими полноценного высшего образования, с приобретением специальности, дающей возможность функционировать в обществе наравне с другими его членами, быть эмансипированным, конкурентоспособным на рынке труда. Важную роль в этом вопросе отводят федеральным университетам как уникальным социальным институтам, которым оказывает поддержку государство. Видение, миссия, цель, орга-

низационная структура вуза становятся базой для решения проблемы профессиональной социализации лиц с ОВЗ, а корпоративная культура и социальная ответственность университета приобретают особую значимость в решении обозначенных вопросов, влияют на успешную реализацию данного процесса.

Практическое исследование потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья. В качестве базы исследования выбран ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» (далее – УрФУ). Исследование потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья осуществлялось на протяжении трех лет. Рассмотрим и обобщим полученные результаты.

Говоря в целом о корпоративной культуре, важно понимать, что она включает в себя совокупность норм, традиций, ценностей, установок, убеждений, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами. Корпоративная культура оказывает влияние на стиль руководства, а уровень социальной ответственности организации влияет на показатель удовлетворенности работников условиями труда, степень предпочтения групповых или индивидуальных форм принятия решений, перспективу развития организации.

Корпоративная культура университета имеет свои особенности, которые учитывались при ее оценке. В качестве главных критериев при проведении исследования (на основе методик, предложенных О. А. Сазыкиной, А. Н. Кошевым) выделены следующие характеристики вуза. «Множественность целей деятельности вуза и сложность системы взаимосвязанных процессов, так как в состав вуза входят разнообразные структурные подразделения, взаимодействующие, в том числе, с внешними учреждениями, организациями и предприятиями. Многоконтурность системы вуза и тесная взаимосвязь управляемых процессов. Систему управления в университете одной частной сферой важно исследовать в контексте многоаспектности и наличия множества взаимосвязанных структур. Это требует в свою очередь точной координации управленческих решений различных направлений функционирования. Большая часть управляемых процессов начинается в вузе, а заканчивается за его пределами. В результате управление универ-

ситетом является управлением с обратной связью, осуществляемой посредством внешней среды, где отражаются результаты функционирования университета» [16, с. 2308]. «Складываются имидж, авторитет как научной, образовательной и культурной конгломерации. Консервативность и инертность университета как бюрократической системы сохраняются. В итоге результаты его функционирования видны спустя довольно продолжительный отрезок времени» [3, с. 145].

Проведенное практическое исследование показало: особенностью университета является то, что отдельные клиенты находятся внутри самой организации. Например, клиенты университета с внешней стороны – абитуриенты, работодатели и другие. Однако в момент поступления абитуриент приобретает статус студента / магистранта, становясь частью корпоративной культуры университета. Привнося свою субкультуру, он начинает осваивать и поддерживать традиции, ценности и нормы университета. Свой вклад в специфичность корпоративной культуры вуза вносит и постоянная смена, и обновление контингента обучающихся из числа студентов и магистрантов. Также к особенностям корпоративной культуры вуза относят уникальность ее субкультур, представителями которых являются: администрация университета, определяющая стиль управления, профессорско-преподавательский состав, студенчество и представители магистратуры.

Корпоративная культура университета является многоуровневым, сложным образованием, имеющим специфическую структуру, которая раскрывается *step by step*. Step 1 представляет собой базовые представления об окружающем мире. Step 2 – ценности, разделяемые сотрудниками и студентами вуза. Step 3 – архитектура, планировка и оформление зданий, а также их материальное окружение и др.

Важно подчеркнуть, что проявление готовности УрФУ к принятию в *alma mater* магистрантов с ОВЗ выражается, прежде всего, не формальными показателями (подготовка материально-технической базы, обеспечение доступа к аудиториям и другое), хотя никто не станет отрицать значимость последних. Необходимо реформировать корпоративную культуру, поднимать уровень социальной ответственности университета в направлении «принятия» инклюзии. Инклюзия влияет на всех участников корпоративной культуры, изменяется представление о роли личности в коммуникациях, предполагается полноценное включение граждан с ОВЗ в различные формы интеракции. Нововведения протекают в двух векторах. Первый вектор затрагивает со-

здание системы индивидуального обучения, включающей повышение квалификации профессорско-преподавательского состава для работы с лицами с ОВЗ, а также персонализацию обучения, нацеленную на профессиональную социализацию указанных лиц, последующую помощь и содействие им в трудоустройстве.

Второй вектор – информирование о возможностях получения профессионального образования, формирование положительного образа человека с ОВЗ как качественно подготовленного профессионала, активного субъекта, участвующего в региональных программах и социальных проектах.

Процесс формирования корпоративной культуры сложен и многогранен. При «формировании новой корпоративной культуры должны учитываться факторы окружающей действительности, которые оказывают влияние на формирование академических общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций» [4, с. 132] магистрантов с ограниченными возможностями здоровья. К таким факторам относят: социальные; психологические; экономические; факторы риска, которые могут привести к ухудшению здоровья магистрантов; ограниченные возможности здоровья, связанные с нарушением анализаторов для восприятия и передачи информации; развитие компенсаторных механизмов и возможностей, влияющих на формирование системы знаний, компетенций, жизненных установок, правил поведения, привычек, формируемых у магистрантов.

Формирование корпоративной культуры и социальной ответственности УрФУ становится частью культуры инклюзивности общества и государства. Таким образом, высокий уровень культуры инклюзии в вузе дает больше шансов успешной реализации идеи доступности образовательной социальной среды для всех представителей современного общества.

Практическое исследование показало, что в УрФУ в локальных актах зафиксированы нормы организации образовательного процесса студентов / магистрантов с ограниченными возможностями здоровья. Они представлены в таких документах, как: устав, концепция развития инклюзивного образования, положение о порядке проведения конкурса и зачисления, положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам, положение о порядке проведения практики студентов, положение об итоговой аттестации выпускников и другие.

Значительным шагом к формированию полноценной организационной культуры в

УрФУ является создание отдельного центра инклюзивного образования, занимающегося вопросами данного профиля. Центр инклюзивного образования создан в УрФУ на основании приказа ректора № 706/03 от 24 августа 2017 года для создания и улучшения условий обучения инвалидов и граждан с ограниченными возможностями здоровья. Цель работы центра – реализация инклюзивного образования на базе конкретного университета путем формирования материально-технического обеспечения. Подразделение занимается формированием и внедрением современных, ориентированных на практический результат технологий психолого-педагогического сопровождения студентов / магистрантов с ограниченными возможностями здоровья.

Структура специальных условий университета для обучения магистрантов с ограниченными возможностями здоровья предполагает деление на инвариантные условия, которые не зависят от нозологии, и вариативные, которые отличаются для различных нозологических групп при обучении студентов с инвалидностью в вузах. Инвариантные специализированные возможности одинаковы для всех нозологических групп при получении образования магистрантами с различными степенями инвалидности в вузах. Социальная ответственность вуза раскрывается в организации работы с учетом специфики обучения магистрантов с ОВЗ.

Основные треки выстраивания работы УрФУ по реализации проекта функционирования доступной образовательной среды для студентов / магистрантов с ОВЗ средствами корпоративной культуры университета:

Первый трек. Создание условий общедоступности и оснащенности всем, что необходимо для профессиональной подготовки и профессиональной социализации студентов / магистрантов с инвалидностью в вузах (информационная доступность, наличие программы сопровождения инвалидов, проведение необходимых действий по работе с инвалидами, мероприятий по трудоустройству инвалидов и пр.).

Второй трек. Разработка нормирующей документации и документов, регламентирующих процесс обучения в высших учебных заведениях для людей с инвалидностью, и следование в своей работе этим положениям.

Третий трек. Развитие уровня подготовленности администрации, сотрудников, которые специализируются на обучении студентов / магистрантов с ограниченными возможностями, штата преподавателей высшего учебного заведения к проведению образовательного процесса для студентов /

магистрантов с инвалидностью и лиц с ОВЗ в вузе. Систематическое повышение квалификации сотрудников, занимающих руководящие должности, сотрудников спецподразделений учебных заведений по работе с обучающимися студентами / магистрантами, которые имеют инвалидность, с целью всестороннего сопровождения при протекании процесса обучения студентов / магистрантов-инвалидов, повышения квалификации преподавателей в рамках освоения новых профессиональных знаний о психофизиологических особенностях инвалидов, особенностях приема-передачи информации во время обучающего процесса, применение специальных технических средств и методов процесса обучения.

В результате преподаватели УрФУ в своей работе сочетают реализацию профессиональной подготовки и профессиональной социализации магистрантов: с рядом программ, позволяющих адаптировать лица с ограниченными возможностями здоровья к особенностям учебы в вузе совместно с магистрантами без ограничений; с программой социально-психологического сопровождения лиц с инвалидностью в вузе; с программой медико-реабилитационного сопровождения магистрантов с ограниченными возможностями здоровья, реализуя на практике задачу педагогического взаимодействия между всеми лицами из числа магистрантов для «осуществления профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры» [6, с. 174].

Приведем ряд примеров успешного протекания образовательного процесса для инвалидов различных нозологических групп в УрФУ:

- Приспособление методического материала учебного процесса: адаптация программ обучения и адаптация методов обучения.

- Создание и применение специализированного учебного и информационного обеспечения образовательного процесса в вузах магистрантов с группой инвалидности.

- Приведение содержания и формата специальных учебных пособий в соответствии с психофизиологическими особенностями той или иной нозологии.

- Приведение содержания и формата специальных дидактических материалов в соответствии с психофизиологическими особенностями той или иной нозологии.

- Формирование необходимого качества учебного процесса в зависимости от особенностей той или иной нозологии.

- Использование специальных технических средств коллективного и индивиду-

ального пользования при обучении в вузе магистрантов с определенной нозологией (тифлотехника и сурдотехника, специальная техника для лиц с ограниченной двигательной активностью).

- Использование услуги ассистента (помощника), который оказывает обучающимся необходимую техническую помощь во время образовательного процесса.

- Проведение коррекционных занятий в процессе обучения магистрантов с инвалидностью.

- Проведение совместных и групповых коррекционных занятий при обучении магистрантов с инвалидностью в вузе.

- Предоставление возможности получения образования в индивидуальном порядке с применением дистанционных технологий.

- Установление связи между реальными преподавателями и магистрантами с ОВЗ посредством вебинаров, что оказывает положительное влияние на результат выполнения образовательных программ.

- Свободный доступ в учебные здания вуза, архитектурная доступность образовательной организации в настоящее время находится в стадии доработки. В ближайшей перспективе – создание специальных рабочих мест в аудиториях для инвалидов.

Выводы, значение и перспективы исследования потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья. Анализ проблематики и результаты исследования доказывают значение потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета в решении вопросов профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья.

Особенно отметим, что для качественного учебного процесса по программе высшего образования магистрантов с инвалидностью крайне необходимо написание адаптированных образовательных программ. Профессиональная социализация включает в себя также учет психофизического развития, имеющих особенностей, состояния здоровья конкретных обучающихся. В таком случае реально обучение людей с ограниченными возможностями здоровья в общих группах, но с применением социально-активных рефлексивных методов и технологий.

При этом крайне важно наступление полной социально-культурной реабилитации и положительных межличностных отношений с другими магистрантами. В этих процессах необходимо «активное участие

всего преподавательского состава университета, так как они оказывают непосредственное влияние на формирование комфортного психологического климата внутри любой группы» [17, с. 144].

Анализ деятельности УрФУ показал значимость использования потенциала корпоративной культуры и социальной ответственности университета для решения вопросов профессиональной социализации магистрантов с ОВЗ. Раскрыты возможности получения людьми с ограниченными возможностями здоровья образования в данном вузе в индивидуальном порядке с применением дистанционных технологий, индивидуальной программы обучения, индивидуальной траектории и индивидуального графика обучения. В настоящее время рассматривается вопрос о вариантах продления срока освоения образовательной программы в частном случае в интересах магистрантов с ОВЗ.

В целом подводя итог, важно отметить, что **перспективы** работы в данном направлении многоаспектны. Подчеркнем ряд моментов. Первое: университету необходимо обратить внимание не только на формирование корпоративной культуры инклюзивного образования, но и на предоставление комфортных условий для проведения таких занятий – необходимо закончить модернизацию существующих помещений и оснащение их всем необходимым для проведения полноценных занятий. Это означает, что «необходимо создать там безбарьерную среду с оснащением общеукрепляющих и специализированных тренажеров» [18, с. 148] и другое.

Второе. Одним из значимых моментов формирования социальной ответственности вуза в отношении лиц с ОВЗ является проведение всецелого сопровождения обучения со стороны служб медико-социальной экспертизы и медико-педагогических комиссий. Медицинско-оздоровительное сопровождение представляет из себя диагностику физического состояния обучающихся, рекомендации к условиям сохранения здоровья. Данное сопровождение осуществляется университетским учебно-методическим управлением и студенческим здравпунктом. В рамках медицинско-оздоровительного направления сопровождения решаются задачи: участие в профессиональной ориентации при оценке состояния здоровья абитуриентов и уточнение показаний и противопоказаний по конкретной специальности; разработка индивидуальных программ медицинского сопровождения учащихся в университете; согласование и координация деятельности с медицинскими учреждениями; контроль состояния здоровья студентов.

Третье, параллельно с медицинско-оздоровительным должно вестись социальное сопровождение, включающее в себя социальную поддержку магистрантов с ОВЗ и содействие в решении возникающих бытовых вопросов (например, проживания в общежитии, социальных выплат, материальной помощи).

Четвертое, в исследовании корпоративной культуры и социальной ответственности университета в вопросах профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья встает вопрос не только о работе с данной группой в стенах вуза, но и дальнейшем успешном трудоустройстве. Для этого необходим тесный контакт с потенциальными работодателями. Руководители предприятий, служба управления персоналом должны быть готовы принять граждан с ОВЗ в качестве сотрудников. Здесь возрастает роль социальной ответственности вуза совместно с социальной ответственностью бизнеса. Просветительская роль университета в

решении этого вопроса значима. Именно университет, в корпоративной культуре которого заложены основы адаптации, помощи и поддержки в профессионализации лиц с ОВЗ, становится образцом для потенциальных работодателей.

В новом тысячелетии исследование корпоративной культуры и социальной ответственности университета в вопросах профессиональной социализации магистрантов с ограниченными возможностями здоровья сохраняет свою актуальность. Данная категория граждан имеет особые образовательные потребности, учитывать которые при организации своей деятельности должно руководство каждого высшего учебного заведения. Помочь вузам в ускорении формирования полностью доступной среды может государство мероприятиями, направленными на реализацию прав людей с ограниченными возможностями здоровья, на предоставление равных с другими людьми возможностей в разных областях жизни, включая получение высшего образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артюшенко, Н. П. Выявление, отбор, устройство в образовательное учреждение и курирование образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья / Н. П. Артюшенко // Школьный логопед. – 2017. – № 6. – С. 64-67.
2. Ведихова, Д. С. Развитие инклюзивного образования в России / Д. С. Ведихова // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. – 2015. – № 2. – С. 39-44.
3. Гаспарович, Е. О. Технологии управления развитием персонала / Е. О. Гаспарович. – Екатеринбург : УрФУ, 2014. – 208 с.
4. Гаспарович, Е. О. Управление организационной культурой / Е. О. Гаспарович. – Saarbrücken LAP LAMBERT, 2016. – 500 с.
5. Гладилина, Л. С. Исследование процесса социально-психологической адаптации студентов с ограниченными возможностями здоровья и развития толерантности по отношению к ним / Л. С. Гладилина // Современный детский сад. – 2015. – № 1. – С. 56-59.
6. Донгаузер, Е. В. Педагогическое взаимодействие / Е. В. Донгаузер // Высшее профессиональное и дополнительное образование. – Екатеринбург : ЮНИКА, 2018. – С. 173-181.
7. Донгаузер, Е. В. Особенности обучения и социализации лиц с ДЦП и последствия в сфере высшего образования / Е. В. Донгаузер, А. К. Шитиков // Высшее образование в России: история и современность. – Екатеринбург, 2017. – С. 136-142.
8. Егоров, П. Р. Адаптивные компьютерные технологии в инклюзивном образовании детей с проблемами зрения / П. Р. Егоров // Инновации в образовании. – 2014. – № 7. – С. 101-106.
9. Жаворонков, Р. Н. Меры, которые необходимо принять государству для реализации положения Конвенции об образовании / Р. Н. Жаворонков // Дефектология. – 2016. – № 5. – С. 84-93.
10. Жиркова, С. Г. Формы и особенности применения инклюзивного образования / С. Г. Жиркова // Научное обозрение. – 2014. – № 1. – С. 79-83.
11. Капитонов, Е. А. Корпоративная культура и PR / Е. А. Капитонов. – М., 2018. – 142 с.
12. Кучеров, Д. Г. Бренд работодателя: область маркетинга или управления человеческими ресурсами? / Д. Г. Кучеров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент». – 2019. – С. 98-120.
13. Машковцев, Д. С. Направленность современного высшего образования на формирование мобильности личности / Д. С. Машковцев, Е. В. Донгаузер // Традиции и инновации в педагогическом образовании : сборник научных трудов III Международного круглого стола, Екатеринбург, 08 апреля 2017 года. – Екатеринбург, 2017. – С. 204-208.
14. Михалева, Д. О. Особенности сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации ФГОС ДО / Д. О. Михалева, Е. В. Донгаузер // Актуальные проблемы социогуманитарного образования. – Екатеринбург : ООО Издательский дом «Ажур», 2016. – С. 131-135.
15. Сазыкина, О. А. Организационная культура регионального вуза: особенности и возможности развития / О. А. Сазыкина, А. Н. Кошев // Известия ПГПУ им. В. Белинского. – 2017.
16. Gasparovich, E. The meaning of organizational culture and university social responsibility in teaching students with disabilities / E. Gasparovich, E. Uskova // International Business Information Management Association (IBIMA): Proceedings of the 34th International Business Information Management Association (IBIMA), Madrid, Spain, 13-14.11.2019. – Madrid, Spain : IBIMA, 2019. – P. 2308-2314.
17. Gasparovich, E. O. The impact of digitalization on employee engagement / E. O. Gasparovich, E. V. Uskova, E. V. Dongauzer // Lecture Notes in Networks and Systems. – 2021. – Vol. 161. – P. 143-150.

18. Gasparovich, E. O. The impact of digitalization on employee engagement / E. O. Gasparovich, E. V. Uskova, E. V. Dongauzer // *Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies*, IPM 2020. – Springer, 2021. – P. 143-150.

19. Tokareva, Y. Gender trajectories of professional and personal development as a condition of effective management / Y. Tokareva, E. Gasparovich, A. Tokarev // *3rd International Conference on Advances in Education and Social Sciences*, 9–11 October 2017. – Istanbul, Turkey, 2017. – P. 992-999.

REFERENCES

1. Artyushenko, N. P. (2017). Vyyavlenie, otbor, ustroystvo v obrazovatel'noe uchrezhdenie i kurirovanie obrazovatel'nogo protsessa detei s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya [Identification, Selection, Placement in an Educational Institution and Supervision of the Educational Process of Children with Disabilities]. In *Shkol'nyi logoped*. No. 6, pp. 64-67.
2. Vedikhova, D. S. (2015). Razvitie inklyuzivnogo obrazovaniya v Rossii [Development of Inclusive Education in Russia]. In *Izvestiya Dagestanskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. No. 2, pp. 39-44.
3. Gasparovich, E. O. (2014). *Tekhnologii upravleniya razvitiem personala* [Personnel Development Management Technologies]. Ekaterinburg, UrFU. 208 p.
4. Gasparovich, E. O. (2016). *Upravlenie organizatsionnoi kul'turoi* [Organizational Culture Management]. Saarbrücken LAP LAMBERT. 500 p.
5. Gladilina, L. S. (2015). Issledovanie protsessa sotsial'no-psikhologicheskoi adaptatsii studentov s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya i razvitiya tolerantnosti po otnosheniyu k nim [Research of the Process of Social and Psychological Adaptation of Students with Disabilities and the Development of Tolerance towards Them]. In *Sovremennyyi detskii sad*. No. 1, pp. 56-59.
6. Dongauzer, E. V. (2018). Pedagogicheskoe vzaimodeistvie [Pedagogical Interaction]. In *Vysshee professional'noe i dopolnitel'noe obrazovanie*. Ekaterinburg, YuNIKA, pp. 173-181.
7. Dongauzer, E. V., Shitikov, A. K. (2017). Osobennosti obucheniya i sotsializatsii lits s DTsP i posledstviya v sfere vysshego obrazovaniya [Features of Training and Socialization of Persons with Cerebral Palsy and Consequences in the Field of Higher Education]. In *Vysshee obrazovanie v Rossii: istoriya i sovremennost'*. Ekaterinburg, pp. 136-142.
8. Egorov, P. R. (2014). Adaptivnye komp'yuternye tekhnologii v inklyuzivnom obrazovanii detei s problemami zreniya [Adaptive Computer Technologies in Inclusive Education of Children with Vision Problems]. In *Innovatsii v obrazovanii*. No. 7, pp. 101-106.
9. Zhavoronkov, R. N. (2016). Mery, kotorye neobkhodimo prinyat' gosudarstvu dlya realizatsii polozheniya Konventsii ob obrazovanii [Measures to Be Taken by the State to Implement the Provisions of the Education Convention]. In *Defektologiya*. No. 5, pp. 84-93.
10. Zhirkova, S. G. (2014). Formy i osobennosti primeneniya inklyuzivnogo obrazovaniya [Forms and Features of the Application of Inclusive Education]. In *Nauchnoe obozrenie*. No. 1, pp. 79-83.
11. Kapitonov, E. A. (2018). *Korporativnaya kul'tura i PR* [Corporate Culture and PR]. Moscow. 142 p.
12. Kuchеров, D. G. (2019). Brend rabotodatel'ya: oblast' marketinga ili upravleniya chelovecheskimi resursami? [Employer Brand: Marketing or Human Resource Management?]. In *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya «Menedzhment»*, pp. 98-120.
13. Mashkovtsev, D. S., Dongauzer, E. V. (2017). Napravlennost' sovremennogo vysshego obrazovaniya na formirovanie mobil'nosti lichnosti [The Focus of Modern Higher Education on the Formation of Personal Mobility]. In *Traditsii i innovatsii v pedagogicheskoy obrazovanii: sbornik nauchnykh trudov III Mezhdunarodnogo kruglogo stola, Ekaterinburg, 08 aprelya 2017 goda*. Ekaterinburg, pp. 204-208.
14. Mikhaleva, D. O., Dongauzer, E. V. (2016). Osobennosti soprovozhdeniya detei s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya v usloviyakh realizatsii FGOS DO [Features of Accompanying Children with Disabilities in the Context of the Implementation of the Federal State Educational Standard]. In *Aktual'nye problemy sotsiogumanitarnogo obrazovaniya*. Ekaterinburg, OOO Izdatel'skii dom «Azbur», pp. 131-135.
15. Sazykina, O. A., Koshev, A. N. (2017). Organizatsionnaya kul'tura regional'nogo vuza: osobennosti i vozmozhnosti razvitiya [Organizational Culture of a Regional University: Features and Development Opportunities]. In *Izvestiya PGPU im. V. Belinskogo*.
16. Gasparovich, E., Uskova, E. (2019). The Meaning of Organizational Culture and University Social Responsibility in Teaching Students with Disabilities. In *International Business Information Management Association (IBIMA): Proceedings of the 34th International Business Information Management Association (IBIMA)*, Madrid, Spain, 13–14.11.2019. Madrid, Spain, IBIMA, pp. 2308-2314.
17. Gasparovich, E. O., Uskova, E. V., Dongauzer, E. V. (2021). The Impact of Digitalization on Employee Engagement. In *Lecture Notes in Networks and Systems*. Vol. 161, pp. 143-150.
18. Gasparovich, E. O., Uskova, E. V., Dongauzer, E. V. (2021). The Impact of Digitalization on Employee Engagement. In *Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies*, IPM 2020. Springer, pp. 143-150.
19. Tokareva, Y., Gasparovich, E., Tokarev, A. (2017). Gender Trajectories of Professional and Personal Development as a Condition of Effective Management. In *3rd International Conference on Advances in Education and Social Sciences*, 9–11 October 2017. – Istanbul, Turkey, pp. 992-999.